

「人事・賃金制度の見直し」の妥結にあたっての見解

中央本部は「人事・賃金制度の見直し」について、1年以上にわたって申し入れ5回、要求220項目、合計28回の交渉を積み重ね、修正提案ならびに協定を締結し本日、妥結した。

小泉構造改革が打ち出した労働市場等への規制緩和の強行は、日本独自の長期雇用に基づく年功序列型賃金制度を破壊し、多くの企業では競争原理に基づいた成果・評価主義賃金がつくり出された。JR東海では定期昇給が同一等級にいる場合は徐々に低下し、11年目以降は100円になる制度を導入した。また、JR西日本でも定期昇給が同一等級にいる場合は徐々に低下し、7年目以降はゼロという制度を導入した。他方、「主任」を「係長」とし、責任を重くし処遇面でも手厚くすると共に管理者層として一定の権限を与えた。その結果、職場では評価を気にするあまり係長には質問できない風土や、試験に合格し同一等級を抜け出すための社員間の競争は激化し、強権的な現場長の職場支配と共に安全をも脅かす事態となり、福知山線脱線転覆事故に大きな影響を与えたことは言うまでもない。

JR東労組は会社が打ち出した「グループ経営ビジョン 2020―挑む―」の人事賃金制度の見直しの提起を見据え、2009年「考えよう組合員のための人事・賃金制度」の討議資料を発行し、一方で年功賃金・定期昇給を守り抜き、他方で安全を脅かす競争原理に基づいた人事・賃金制度には反対との議論を全組合員と共につくり出してきた。

その結果、将来にわたる年功賃金と定期昇給制度を堅持することを会社提案に組み込ませることが出来た。

また、修正提案では安全を基礎に技術力が確実に継承できる体制を確立し、本来業務に集中すると共に、職場に過度な競争を持ち込まないことを確認し、主務職・T等級から管理者または技術専任職・S等級への登用を本人の意思で選択できるように改善し、管理者にも技術専任職にも魅力ある制度とした。

また、長年の懸案であった55歳以上の減額措置を見直すと共に、57歳以上の基本給の支給率を86%へと引き上げ、ならびに扶養手当の支給年齢を在学中に限り22歳へと延長することを勝ち取った。

しかし、確認した制度ならびに議事録確認の趣旨を定着させるのは職場のたたかいである。何でも話し合える職場と、安全と技術継承を基礎に働きやすい職場をつくり出すために、断固としてたたかい抜こう。1年以上にわたるこれまでの中央本部に対する物心両面にわたる支援・激励に感謝し、妥結にあたっての中央執行委員会の見解とする。

2012年1月31日
東日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員会